

Dossier n°: 2007-03

**Décision interlocutoire**  
Décision n° : BCA-07-038 (A)

**Code canadien du travail**  
**Partie II**  
**Santé et sécurité au travail**

Dominique Tremblay  
*appelant (e)*

et

Air Canada  
*intimé (e)*

---

Le 18 octobre 2007

Cette affaire a été décidée par l'agent d'appel Jean-Pierre Aubre.

**Pour l'appelant (e)**

M. Dominique Tremblay,

**Pour l'intimé(e)**

M<sup>c</sup> Christianna Scott, Avocate, Travail et Emploi, Air Canada

- [1] Le présent appel a été produit par l'appelant Dominique Tremblay le 13 février 2007, suite à la décision rendue verbalement par l'agent de santé et sécurité Laurent Gallant le 7 février 2007 et confirmée par écrit par ce dernier et l'agent de santé et sécurité Philippe Nantel le 12 février 2007, dans le rapport rédigé en conclusion de l'enquête menée par ces derniers relativement au refus de travail exercé par l'appelant le 5 février 2007. Ledit rapport d'enquête a été déposé en preuve par l'agent de santé et sécurité Gallant à l'occasion du témoignage de ce dernier en la présente instance.
- [2] L'avis d'appel produit par M. Tremblay conformément au paragraphe 129(7) du *Code canadien du travail, Partie II (Code)*, et transmis au Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail par l'entremise de l'agent de santé et sécurité Gallant, se lit comme suit:

Pour faire suite à notre rencontre de mercredi dernier, 7 février 2007, je maintiens mon refus de travailler à Air Canada. De plus, je tiens à vous rappeler que mon employeur n'a pas reconnu l'existence du danger et n'a rien fait pour remédier à la situation qui me porte continuellement préjudice, est

dommageable pour ma santé mentale et mon équilibre psychologique et a tout le potentiel d'hypothéquer très lourdement mon intégrité et mon avenir. La loi, semble-t-il m'oblige à retourner au travail, cependant *je veux faire appel* de votre décision (vous avez conclu à l'absence de danger lors de notre rencontre comme vous le permet l'article 128 du *Code canadien du travail*). Je fais donc appel. (...).

- [3] Cette affaire prend naissance avec l'exercice par l'appelant du droit que lui confère l'article 128 du *Code* de refuser de travailler en cas de danger. Tel qu'il appert du rapport d'enquête, M. Tremblay a formulé son refus dans les termes suivants:

« Milieu de travail et conditions de travail détériorées et dangereuses (préjudiciables), en continuité les arguments et objets en litige invoqués lors du dépôt du grief du 19 septembre 2003 à Aéroplan. Ce grief n'est toujours pas réglé au moment d'écrire cette lettre ... ».

- [4] En préparation à l'instruction du présent appel, l'agent d'appel soussigné a tenu une conférence téléphonique préparatoire avec les parties aux fins de préciser la procédure d'audience qui serait suivie et d'en expliquer les différentes étapes, particulièrement au profit de l'appelant, ce dernier n'ayant de toute évidence aucune connaissance ou expérience du déroulement d'une procédure contradictoire alors que l'employeur, Air Canada, était représenté par avocat. Ceci dit, à cette occasion, les parties ont convenu de présenter à l'agent d'appel, préalablement au début de l'audience et pour dépôt en preuve, un *exposé de faits non-contestés*, aux fins d'accélérer le déroulement de ladite audience. Cet exposé, dûment signé par les deux parties, a été reçu au Bureau canadien d'appel en santé et sécurité le 23 mai 2007, et fait partie du dossier dont est saisi l'agent d'appel soussigné. Ledit exposé se lit comme suit:

### **Contexte général**

1. L'appelant a débuté chez Air Canada le 15 septembre 1997 chez Aéroplan pour le poste d'Agent services à la clientèle.
2. Le poste d'Agent services à la clientèle est un poste syndiqué dont les employés sont représentés par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA).
3. Le 10 septembre 2003, l'appelant s'est prévalu d'un programme de mises-à-pied volontaires, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2003. En novembre 2004, il a été rappelé au travail au centre de réservations chez Air Canada dans le même poste qu'il occupait chez Aéroplan, soit Agent Services à la clientèle.

### **L'exercice du droit de refus**

4. Le 5 février 2007, vers 12h00, M. Tremblay a exercé son droit de refus de travail en cas de danger (Article 128 du *Code*), dans une lettre qu'il a présentée à son employeur, M. Gabriel Mancini, Chef du centre d'appel

main d'œuvre et exploitation (*manpower and operations*); puis il en a prévenu le président de son unité locale du syndicat, M. Benoît Lapointe.

5. La raison évoquée dans la lettre était la suivante :  
« ...milieu de travail et conditions de travail détériorées, en continuité avec les arguments et objets en litige invoqués lors du dépôt du grief du 19 septembre 2003 à Aéroplan, en présence du président du syndicat à cette date, M. Stephen Lussier. Ce grief n'est toujours pas réglé au moment d'écrire cette lettre... »
6. Le 6 février 2007, l'appelant a rencontré M. Benoît Parisien, avec M. Gabriel Mancini et M<sup>me</sup> Brigitte Catellier (syndicat TCA). M. Parisien a ensuite demandé à l'appelant de revenir se présenter au bureau des réservations d'Air Canada le lendemain à 9h45 puisque les agents de DRHC devraient venir pour traiter son droit de refus.
7. Le 7 février 2007 vers 12h00, M. Tremblay a réitéré son droit de refus de travail.
8. La Direction travail-Ressources humaines et développement social Canada (DRHC-RHDSC) a été appelée. MM. Rolland (sic) Gallant et Philippe Nantel, agents de santé et sécurité se sont présentés à cette rencontre le 7 février 2007 à 11h15.
9. Les personnes suivantes étaient présentes à la rencontre menée par les deux agents :
  - M. Tremblay, l'appelant, agent de services à la clientèle;
  - M. Benoît Parisien, Chef du service à la clientèle et superviseur de l'appelant;
  - M. Gabriel Mancini, Chef de service, directeur du personnel et de l'exploitation (*manpower and operations*), et co-président (employeur) du comité local de santé et sécurité (ci-après CLSS);
  - M<sup>me</sup> Ana Chiasson, représentante employés du CLSS, TCA;
  - M<sup>me</sup> Brigitte Catellier, vice-présidente, syndicat TCA;
  - M<sup>me</sup> Theresa Newlin, représentante TCA.
10. À la conclusion de la rencontre, les agents ont rendu verbalement une décision à l'effet d'une absence de danger.
11. Le 12 février 2007, les agents ont produit un rapport d'enquête confirmant leur décision verbale du 7 février 2007.

[5] Selon ledit rapport d'enquête, dont le texte intégral a été déposé en preuve tel que mentionné précédemment, l'appelant aurait exercé son droit de refus de travailler parce qu'il était la cible de harcèlement psychologique dans son milieu de travail, ce qui pouvait engendrer des dommages à sa santé psychologique. Cette situation aurait débuté en 2003 après que Monsieur Tremblay eut fait l'objet d'une enquête interne réalisée injustement, et depuis les rumeurs sur son compte ont circulé, grandi et perduré chez certains de ses collègues de travail avec comme résultat que l'appelant devrait travailler dans des conditions de travail détériorées et dangereuses pour sa santé psychologique.

[6] Les agents enquêteurs décrivent comme suit à leur rapport la situation qui leur a été décrite comme étant à la source du refus de travail enregistré par Monsieur Tremblay:

En 2003, Monsieur Tremblay a fait l'objet d'une enquête interne qui faisait suite à un grief de harcèlement qui avait été déposé contre lui. Selon ses dires, cette enquête n'aurait pas été réalisée justement : on ne lui aurait pas donné l'occasion de se défendre et les résultats auraient été divulgués d'une façon douteuse. Monsieur Tremblay n'a actuellement plus de lien de subordination avec la superviseure qui menait l'enquête en 2003. (...)

Suite à l'enquête, Monsieur Tremblay a déposé un grief de harcèlement qui a été retiré en 2005. Monsieur Parisien (superviseur) a expliqué que le grief de harcèlement qui avait été déposé par Monsieur Tremblay avait été retiré parce que ce dernier avait fait affaire avec un avocat pour le représenter dans cette affaire. Le syndicat aurait alors cessé de représenter Monsieur Tremblay. Ceci expliquait pourquoi le grief de Monsieur Tremblay n'avait pas été traité par le médiateur qui était intervenu lorsque Air Canada avait été placé sous la Loi de la protection contre la faillite.

Suite à ce retrait, Monsieur Tremblay a déposé une plainte contre son Syndicat parce qu'il jugeait qu'il avait été mal représenté dans ce dossier. La plainte est actuellement en évaluation auprès du Conseil canadien des relations industrielles.

Ensuite, Monsieur Tremblay nous a expliqué que, parallèlement aux démarches entreprises pour se faire justice, ses conditions de travail se seraient continuellement détériorées. Depuis 2003, il aurait été victime de rumeurs grandissantes véhiculées par ses collègues de travail. L'atmosphère de travail aurait eu des conséquences sur sa santé psychologique. Selon ses dires, son psychiatre lui aurait diagnostiqué une décompensation. Le dossier de maladie a été référé à la CSST pour des fins de compensation et est actuellement en appel.

Monsieur Tremblay nous a ensuite indiqué qu'il avait pris deux longs congés depuis et qu'il avait été au chômage. Il serait finalement retourné travailler pour constater que les rumeurs sur son compte continuaient de circuler et de grandir. Depuis lors, Monsieur Tremblay prendrait régulièrement congé pour cause de maladie à raison d'environ 1.5 jours par semaine. Monsieur Tremblay nous a indiqué que le problème n'avait jamais été réglé et que les rumeurs continuaient de lui causer préjudice.

De plus, selon les dires de Monsieur Tremblay, une fraction d'individus tenterait encore de produire, créer ou générer de nouvelles atteintes à sa réputation. Toutefois, il précise qu'il n'a aucune preuve tangible pour confirmer cette affirmation : il nous a indiqué qu'il s'agissait plutôt de perceptions.

[7] Dans la décision rendue suite à leur enquête, les agents de santé et sécurité ont conclu que Monsieur Tremblay avait effectué son refus de travail « parce que certaines relations qu'il a avec des collègues de travail constituent un danger pour lui-même » rattachant de ce fait l'exercice de ce droit par l'appelant à l'alinéa 128(1)(b) du *Code*, lequel prévoit le droit pour un employé de refuser de travailler dans un lieu lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'il « est dangereux pour lui de travailler dans le lieu » où il est appelé à exercer ses fonctions (version anglaise: a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee.) Ceci dit, ces derniers ont formulé à leur rapport maints considérants pour fonder la conclusion selon laquelle les motifs ayant engendré le refus de travail formulé par Monsieur Tremblay étaient liés foncièrement au fait que le grief déposé par ce dernier n'avait pas été réglé à sa satisfaction et que cette situation, qui perdure depuis 2003, ne constituait pas un danger au sens du *Code*. Parmi ces considérants, il en est certains qui, de l'avis du soussigné, paraissent revêtir une importance particulière pour la compréhension de la conclusion à laquelle sont arrivés les agents enquêteurs. Ce sont:

- Considérant que les événements, tels qu'évoqués par Monsieur Tremblay, devraient avoir des conséquences sur sa santé psychologique.
- Considérant qu'aucune mesure n'est actuellement prévue par règlement pour prévenir et réprimer la violence psychologique en milieu de travail.
- Considérant que Monsieur Tremblay subit, dans le présent, les effets secondaires de l'enquête interne effectuée par son employeur en 2003 : il a été marqué dans le passé et il a de la difficulté à composer avec la situation actuelle.
- Considérant que Monsieur Tremblay affirme n'avoir aucune preuve pour démontrer la violence psychologique qu'il vivrait actuellement.
- Considérant que le grief déposé par Monsieur Tremblay n'a pas fait son chemin et qu'il n'a pas été réglé à sa satisfaction.
- Considérant que les démarches associées aux griefs et à la plainte au Conseil Canadien des Relations Industrielles relèvent du domaine des Relations industrielles.

[8] Dès l'ouverture de l'audience, M<sup>c</sup> Scott, la procureure de la partie intimée, a informé l'agent d'appel de son intention de contester la compétence de ce dernier à instruire le présent appel par la voie d'une exception déclinatoire de compétence, et visant au rejet sommaire de l'appel de Monsieur Tremblay. Avec l'accord des deux parties, j'ai toutefois décidé qu'avant d'entendre les arguments des parties relativement à l'exception déclinatoire de compétence, on procéderait à l'interrogatoire de M. Laurent Gallant, agent de santé et sécurité primaire relativement à l'enquête sur le refus de travail de Monsieur Tremblay, aux fins d'acquérir une compréhension plus complète du refus de Monsieur Tremblay et des circonstances s'y rattachant.

[9] À la demande de l'agent d'appel, M. Gallant fait lecture du rapport d'enquête et précise que tous les renseignements qui y sont rapportés ont été recueillis en présence de toutes les personnes mentionnées en introduction. À ma question à savoir à quelle disposition du

*Code* il avait associé les circonstances du refus pour en déterminer la recevabilité à procéder à l'enquête, M. Gallant indique qu'il a relié l'aspect psychologique soulevé par le refus à l'alinéa 128(1)(b) du *Code*. En réponse à une question formulée par l'appelant sur ce point, M. Gallant indique qu'il a associé le harcèlement psychologique allégué aux termes « condition (...) in the place » de la version anglaise de cette disposition et aux termes « dangereux (...) dans le lieu » de la version française pour fonder son autorité à enquêter sur le refus formulé par M. Tremblay.

- [10] En réponse aux questions de M<sup>c</sup> Scott, M. Gallant précise qu'il a trente cinq années d'expérience et que le présent dossier représente le premier des dossiers qu'il a traités qui est porté en appel. Selon ce dernier, ses rencontres avec tous les intervenants durant son enquête ont duré entre une heure et demie et deux heures, au total, et durant cette période, sauf pour la question par M. Tremblay de savoir si son salaire lui serait versé pour la période où il était demeuré absent du travail à cause de son refus, et du fait qu'il (M. Gallant) avait expliqué les droits de l'employeur en cas de refus de travail par un employé, il n'avait pas souvenir que M. Tremblay ait fait état de la survenance de quelque fait ou événement spécifique qui serait survenu à cette époque pour amener l'appelant à enregistrer un refus de travail. Plus précisément, M. Tremblay n'aurait rien mentionné de particulier ou spécifique qui serait survenu les 6 ou 7 février 2007, dates où il a effectivement refusé de travailler pour cause de danger. Selon l'agent de santé et sécurité Gallant, M. Tremblay n'a fait allusion qu'à des faits afférents aux événements survenus en 2003 pour justifier son refus de travail et il ne fournissait pas d'éléments concrets pour fonder son refus, faisant plutôt état de sa perception d'un climat particulier autour de lui au travail. En fait, lors de sa rencontre avec M. Tremblay, sur la question de savoir ce qui faisait en sorte qu'il se sentait en situation de violence psychologique, M. Tremblay n'a fait état d'aucune situation particulière, se limitant à mentionner qu'il se fondait seulement sur ses perceptions, sur ce qu'il « ressentait ».
- [11] M. Gallant précise que le *Code* établit comme exigence de base à l'exercice du droit de refus par un employé que ce dernier ait « des motifs raisonnables de croire » que la situation présentée constitue un danger. Or, son enquête lui a permis d'établir que même si la situation invoquée par l'appelant présentait des éléments de préoccupation pour ce dernier, il ne s'agissait pas de « danger » au sens du *Code*. Il a mené son enquête jusqu'au bout justement pour confirmer sa conviction selon laquelle la situation invoquée par M. Tremblay n'en était pas une pouvant être reliée au concept ou à la notion de « danger » établie par le *Code*. À la question de savoir si la législation offre une protection relativement au stress ou violence psychologique, il a répondu par la négative, soulignant que malgré le fait que le *Code* prévoit, au paragraphe 128(1)(z.16), l'obligation pour un employeur de « prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail », et que cette disposition pourrait censément s'appliquer tant à la violence physique que psychologique, aucun règlement pertinent n'existe présentement qui pourrait permettre d'appliquer cette disposition.
- [12] En conclusion de son témoignage, l'agent de santé et sécurité Gallant a fait état de l'obligation générale que le *Code* impose à l'employeur de veiller « à la protection de ses employés en matière de santé et sécurité au travail » (art. 124) comme fondement de l'obligation de ce dernier à faire enquête relativement aux allégations de harcèlement

formulées par M. Tremblay. Il a toutefois précisé que prise en corrélation avec les obligations prévues à l'article 128 du *Code* relativement au droit de refus, la nécessité demeure d'arriver à la conclusion qu'un danger existe au moment du refus, ce qui n'était pas le cas puisqu'il s'agissait d'un problème de relations de travail, conclusion à laquelle était correctement arrivé l'employeur après avoir évalué toutes les circonstances depuis 2003 en satisfaisant à son obligation statutaire d'examen. Relativement à l'insatisfaction ressentie par l'appelant quant au traitement par l'employeur de la plainte de harcèlement à son endroit en 2003, l'agent de santé et sécurité a ajouté que son enquête lui avait permis d'apprendre que l'enquête relativement à cette plainte de harcèlement aurait mené à la conclusion qu'il n'y avait pas eu de harcèlement de part et d'autre, mais que pour M. Tremblay, cette conclusion ne l'avait pas satisfait et que, selon M. Gallant, la seule mesure que ce dernier aurait considéré comme adéquate de la part de l'employeur aurait été qu'il fasse connaître à l'ensemble du personnel dudit lieu de travail que M. Tremblay n'avait pas été trouvé coupable de harcèlement.

### **Exception déclinatoire de compétence**

[13] M<sup>e</sup> Scott, pour l'intimée, fait valoir comme premier point que la présente affaire ne relève pas de la compétence d'un agent d'appel aux termes du *Code* puisque les allégations de danger formulées par l'appelant ont trait à une ou des situations de conflits interpersonnels non-visées par la Partie II du *Code*. Subsidiairement, la procureure de l'intimée argumente que si j'en viens à la conclusion que j'ai compétence pour instruire ladite affaire, il existe suffisamment d'éléments dont je serais présentement saisi ou informé pour rejeter sommairement ledit appel, M<sup>e</sup> Scott faisant particulièrement référence au paragraphe 5 de l'exposé des faits non contestés cité précédemment qui précise comme motif du refus de travail de M. Tremblay un « milieu de travail et conditions détériorées, en continuité avec les arguments et objets en litige invoqués lors du dépôt du grief du 19 septembre 2003 à Aéroplan ... » démontrant ainsi l'absence de contiguïté immédiate entre l'exercice du droit de refus et les faits allégués au soutien de cette action par l'appelant. Comme M<sup>e</sup> Scott a déposé le texte de son argumentation sur cette question, le texte en est cité intégralement ci-après:

« Air Canada soumet respectueusement que le présent dossier soulève une question qui ne relève pas de la juridiction de l'agent d'appel.

De façon subsidiaire, Air Canada plaide que même si l'agent d'appel exerce sa juridiction dans le présent dossier, il y a suffisamment d'éléments de preuve au dossier pour rejeter cette plainte sur une base sommaire (sans entendre les témoins des parties).

Plus précisément, Air Canada plaide que les faits soulevés dans le présent dossier traitent d'une situation où l'appelant invoque des allégations de danger basé sur le harcèlement psychologique et une situation de conflit au travail. Une situation d'une telle nature n'est pas visée par la partie II du *Code canadien du travail*.

Nous vous référons à l'exposé des faits non contestés sous la section intitulée « Exercice du droit de refus ». Dans cette section, les parties ont récapitulé les raisons invoquées par M. Tremblay au soutien de l'exercice de son droit de refus.

Il est indiqué au point cinq (5) que les raisons invoquées sont « ...*milieu de travail et conditions de travail détériorées, en continuité avec les arguments et objets en litige invoqués lors du dépôt du grief du 19 septembre 2003 à Aéroplan, en présence du président du syndicat à cette date, M. Stéphane Lussier. Ce grief n'est toujours pas réglé au moment d'écrire cette lettre...* »

Sans entendre le témoignage de l'appelant ainsi que les autres témoins qu'il désire assigner à témoigner pour sa cause, la preuve indique les motifs suivants au soutien de la plainte:

- des circonstances qui perdurent depuis un certain temps et non pas un événement précis qui est survenu le 5, 6 ou le 7 février 2007.
- Des conditions de travail qui se sont détériorées et non pas un danger qui résulte d'une procédure spécifique, de l'utilisation d'une machine ou d'un autre objet ou d'une situation spécifique.
- Une situation qui émane de circonstances qui ont déjà été (sic) soulevés dans le contexte d'un grief et qui ont été traités dans le contexte des procédures prévues pour le règlement des conflits dans les relations du travail.

### **Circonstances qui existent depuis un certain temps**

L'exercice du droit de refus en cas de danger en vertu de l'article 128 du *Code* est une mesure d'urgence. Ceci vise des situations où un employé perçoit qu'il est confronté à un danger immédiat et où le danger est susceptible d'arriver à ce moment-là, soit d'une façon imminente (english: impending).

Voir la décision de *Gualtieri* - page 33

Bref, le *Code* vise des situations (danger au sens du *Code*) dans lesquelles une blessure ou une maladie importante est susceptible de se produire à moins de régler la situation.

Autrement dit, le *Code* ne vise pas des situations comme le présent cas où les raisons pour l'exercice du refus sont présentes depuis un certain temps.

### **Circonstances et conflit au travail ne constituent pas un danger au sens du *Code***

De plus, la législation vise des situations où le danger perçu par un employé doit émaner d'une machine, d'un objet ou d'un milieu *matériel* de travail et

non pas d'une situation interpersonnelle et conflictuelle tel qu'invoquée par l'appelant.

Sur ce sujet, je vous réfère à la décision de *Bliss et Conseil du trésor (Travaux Publics Canada)* où l'appelant a exercé son droit de refus en raison du stress psychologique et des conflits interpersonnels. Le tribunal a examiné les dispositions du *Code* en ce qui concerne l'exercice du droit de refus et a déterminé que le danger visé par les dispositions du *Code* ne comprend pas le stress, ni un conflit engendré par les rapports humains. **(page 14 de 18 – para. Qui commence 'A mes yeux...'... jusqu'à la fin de la page).**

Le terme « situation » au *Code* correspond à une situation reliée au milieu matériel et non pas aux relations interpersonnelles.

Ce même raisonnement en ce qui concerne l'existence d'un danger au sens du *Code* a été adopté dans la décision de *Boivin c. Agence des douanes et du revenu du Canada*. Dans ce cas, l'appelant avait déposé une plainte fondée sur la partie II du *Code* alléguant que l'employeur avait fait défaut d'adresser un grief où il alléguait que sa charge de travail était trop importante. La plainte a été rejetée parce que la situation n'était pas le genre de problème de santé ou de sécurité que vise la partie II du *Code*. La définition du danger sous le *Code* n'est pas étendue au point d'englober un conflit interne ou de stress.

### **La partie II vise à régler les problèmes de relations du travail**

Les raisons invoquées par l'appelant dans sa lettre du 5 février 2007 indiquent clairement que son exercice du droit de refus est une continuité des motifs au soutien d'un grief qu'il a déposés le 19 septembre 2003.

Autrement dit, les motifs sont semblables, voir (sic) identiques, à ceux qui ont fait l'objet d'un grief et qui ont été traités sous une procédure prévue pour régler les problèmes de relations du travail.

La partie II du *Code* ne vise pas à résoudre des conflits personnels ni à pousser des conflits existants à un point critique.

Il a été déterminé dans la décision de *Zafar* (page 5 de 6 - para. 23 et 24) que les dispositions du *Code* ne visent pas non plus à être utilisées comme un moyen de régler des problèmes de relations du travail ou de poursuivre d'autres desseins.

Pour ses (sic) motifs, Air Canada soumet que la présente cause doit être rejetée puisque l'agent d'appel n'a pas juridiction pour entendre le litige. Si l'agent rejette le premier argument et décide d'exercer sa juridiction, Air Canada soumet que cette cause doit être rejetée sur une base sommaire puisque la prépondérance de la preuve est à l'effet que nous ne sommes pas devant une situation de danger au sens du *Code*. »

- [14] À la conclusion de l'argumentation de M<sup>e</sup> Scott sur l'objection préliminaire, j'ai accordé à l'appelant un délai pour préparer sa réplique, tenant compte de ce fait que ce dernier se représentait seul et n'avait manifestement que peu ou pas d'expérience tant relativement à la procédure contradictoire qu'au genre d'argument et preuve à présenter sur une question de juridiction. À la reprise de l'audience ce dernier a fait valoir ce qui suit.
- [15] En premier lieu, M. Tremblay rappelle les propos de l'agent de santé et sécurité Gallant à l'effet qu'il n'avait pas voulu rejeter péremptoirement le harcèlement psychologique comme motif possible du refus de travail et que sur le plan de la recevabilité du refus, l'agent avait déclaré que certaines situations de harcèlement psychologique pouvaient être prise en compte. Selon M. Tremblay, la lecture de l'article 124 du *Code* avec le paragraphe 128(1)(b) supporte cette affirmation. Il ajoute que la législation illustre l'intention de protéger contre la violence, puisque le paragraphe 125(1)(z16) du *Code* établit pour l'employeur l'obligation de prendre les mesures prévues par règlement pour réprimer la violence en milieu de travail. Sur ce point, il rappelle qu'il est en preuve par le biais du témoignage de l'agent de santé et sécurité Gallant qu'un règlement sur la prévention de la violence en milieu de travail est présentement en cours de développement. M. Tremblay souligne également que la législation québécoise en matière de santé et sécurité au travail reconnaît le harcèlement psychologique comme forme de violence en milieu de travail.
- [16] Il poursuit en rappelant que l'agent de santé et sécurité Gallant avait reconnu la « pertinence » de son refus lorsqu'il avait déclaré dans son témoignage qu'il avait noté « des éléments de perception de danger » chez M. Tremblay et qu'il (M. Gallant) « était convaincu qu'il (M. Tremblay) pressentait » une situation génératrice de stress. Sur cette base, M. Tremblay fait valoir qu'il existe des études d'experts reconnaissant que les perceptions de la personne se disant victime de harcèlement sont des éléments fondamentaux lorsqu'il s'agit de juger de questions de harcèlement psychologique, et que la durée dans le temps de la situation avait été reconnue comme facteur de harcèlement psychologique tant par M. Gallant que par la procureure de l'intimée.
- [17] Relativement au grief logé par M. Tremblay en 2003 auquel fait allusion M<sup>e</sup> Scott pour affirmer que toute cette affaire relève des relations de travail et donc échappe à la compétence de l'agent d'appel, M. Tremblay rappelle que son refus de travail est libellé en termes de « milieu de travail et conditions de travail détériorées, *en continuité* ... » avec ce qui avait été soulevé en 2003 par le grief, et que par conséquent la présente affaire dépasse le grief puisqu'elle présente de nouveaux éléments au cours des années 2004 et 2005, M. Tremblay faisant même mention de menaces de mort et de dispositions prises à son insu par l'employeur par le biais ou sur son ordinateur, en somme des faits nouveaux constituant une évolution et aggravation de la problématique initiale soulevée par le grief de 2003, lesquels faits devant être éventuellement établis par la comparution de témoins (M. Tremblay ayant indiqué vouloir faire témoigner au-delà de 35 personnes) et la production de documents. Cette preuve à venir viendrait démontrer que l'enquête de 2003 sur les allégations à l'endroit de M. Tremblay avait été fautive, déloyale et mensongère, causant plutôt un problème qu'une solution, problème que n'a pas réglé l'employeur par la suite, d'où la situation de crise en 2007 dont la responsabilité revient à l'employeur, selon l'appelant.

- [18] En résumé donc, alors que M<sup>e</sup> Scott a argué qu'un refus de travail doit être une mesure d'urgence face à une situation, un danger imminent, M. Tremblay reconnaît que même si c'était la situation en 2003, la situation depuis n'a pas été corrigée par l'employeur, en fait est aggravée par des éléments nouveaux malicieux et illicites à être prouvés au cours de l'audience, éléments nouveaux survenant même depuis la décision de l'agent de santé et sécurité sur le refus, ces éléments affectant sa santé et sa sécurité.
- [19] En réplique, M<sup>e</sup> Scott fait valoir que malgré l'avis de l'agent Gallant sur la recevabilité du refus, l'agent d'appel procède « de novo », ce qui signifie que c'est l'agent d'appel qui a le pouvoir décisionnel et ce, sur la base des circonstances et de la situation telles qu'elles existaient au moment du refus, et non pas au moment de l'audience d'appel. En ce sens, il doit y avoir concomitance entre la situation alléguée de danger et le refus, et non pas une situation où les mêmes faits ont continué depuis 2003. M<sup>e</sup> Scott rappelle que malgré la présence d'une disposition insérée au *Code* lors des modifications apportées à la législation en 2000 à l'effet que l'employeur a l'obligation de prévenir et réprimer la violence en milieu de travail, M. Tremblay ne s'est pas arrêté à la question de l'absence de règlement d'application requis par cette disposition. Elle ajoute que malgré les modifications apportées à la définition de « danger » à l'article 122 du *Code*, la jurisprudence reconnaît encore cette notion d'imminence ou concomitance entre le danger et les conséquences possibles pour la personne. En ceci, elle renvoie à la décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Douglas Martin et l'AFPC et al* (Tremblay-Lamer) (2003 CF 1158), par. 53, 59 :

L'agent de sécurité n'a ainsi pas à se restreindre à la situation immédiate au moment de l'enquête en vue d'établir s'il existe ou non un « danger » au sens du *Code*. Toutefois, bien que la nouvelle définition permette la prise en compte d'une tâche éventuelle, cette faculté n'a pas un caractère illimité. La doctrine de l'attente raisonnable est toujours applicable. (...) J'estime malgré tout que la nouvelle définition rend nécessaire un élément d'imminence, la blessure ou la maladie devant survenir « avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée ».

Selon M<sup>e</sup> Scott, est de ce fait éliminée la situation où le refus est exprimé des années après la survenance des faits ou situations qu'on présente comme fondement de l'exercice de ce droit. Enfin, la procureure rappelle que M. Tremblay a affirmé que son action découle de ses perceptions face aux attitudes ou comportements des gens de son milieu de travail. Elle précise que l'existence d'un danger ne peut être déterminé uniquement sur la perception subjective d'une personne, se basant sur la conclusion de l'agent d'appel M. Beauchamp dans l'affaire *Forster and Canada* (Customs and Revenue Agency) [2002] CLCAOD No.14 :

"I have heard (...) that a very unfortunate series of events took place on September 25 and 26 and that these events had a definite bearing on Ms. Forster's pre-existing condition, ie. Stress arising out of interpersonal relations. I recognize that these events were so difficult for Ms. Forsters that she truly believed that working in that environment constituted a danger for her. However, other than Ms Forster's own testimony, which was

understandably “subjective”, I did not receive any evidence to that effect, including any certified medical evidence establishing a direct causal link between these particular events and Ms Forster’s health.

I believe that these events were basically a “long standing” labour relations issue (...).

For these reasons, I confirm health and safety officer Ryan’s decision of no danger.’’

## Decision

- [20] L’examen et la détermination de la question soulevée par l’exception déclinatoire de compétence présentée par l’intimé requiert que soit au préalable clairement énoncée et définie la situation sous-jacente à l’appel proprement dit. Dans le cas de la partie intimée, M<sup>e</sup> Scott fait valoir qu’il s’agit d’une situation totale où le danger allégué aurait trait à du harcèlement psychologique et à un conflit au travail prenant fondement dans une plainte pour harcèlement remontant à 2003 et impliquant l’appelant. Il s’agirait ainsi de circonstances qui perdurent causant une détérioration des conditions de travail de l’appelant, mais dont les circonstances auraient déjà fait l’objet d’un grief et auraient été traitées dans le contexte de procédures propres au règlement des conflits en matière de relations de travail. En somme, le refus de travail de M. Tremblay aurait trait à des relations interpersonnelles problématiques qu’on ne pourrait relier à un moment précis coïncidant avec son action de refus et qui auraient été traitées dans un grief présenté quelques années auparavant.
- [21] L’appelant pour sa part, sans nier qu’à la source, ses problèmes au travail peuvent remonter à la plainte de harcèlement dont il a fait l’objet (« en continuité »), dresse une distinction entre la plainte de harcèlement logée en 2003 et la situation que cette plainte, néanmoins non réglée à sa satisfaction semble-t-il, a entraîné subséquemment dans son milieu de travail, en ce qui a trait à ses rapports avec ses collègues de travail, à savoir, des rumeurs et commentaires grandissants véhiculés sur son compte par ses collègues de travail au point de constituer du harcèlement, avec comme résultat des conditions et une atmosphère de travail détériorés ayant des conséquences sur sa santé psychologique et ce, sans que l’employeur n’apporte de correctif. Selon M. Tremblay, la situation était devenue telle qu’il n’avait plus le choix que de décider de refuser de travailler aux fins de rechercher l’apport de correctifs à la situation.
- [22] Il ressort de ce qui précède que quelle que soit la formulation de la situation ayant mené au refus de travail par l’appelant, le point commun vise des relations interpersonnelles en milieu de travail problématiques qu’une partie associe à du harcèlement psychologique justifiant le recours au refus de travail puisqu’à la source de problèmes de santé psychologique, alors que l’autre partie prétend qu’une telle situation n’est pas couverte par la protection qu’offre la Partie II du *Code* au détenteur d’un emploi visé par ledit *Code*, d’où la prétention d’absence de compétence d’un agent d’appel à instruire le présent recours en appel. Avant de passer à l’examen de la question de compétence, il importe de rappeler qu’au stade de cette détermination de compétence, c’est la nature de

la question ou situation évoquée qui est examinée, et non pas de savoir si la preuve des allégations sous-jacentes au refus est faite ou la substance des prétentions et allégations établie.

[23] La loi applicable, soit la Partie II du *Code*, est régie par son objet, tant pour son interprétation que pour son application. Cet objet est énoncé à l'article 122.1, lequel se lit comme suit tant en français qu'en anglais, puisque sa compréhension doit tenir des deux langues du texte:

122.1 La présente partie a pour objet de **prévenir** les accidents et les maladies **liés** à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

122.1 The purpose of this Part is to **prevent** accidents and injury arising out of, linked with or **occurring** in **the course** of employment to which this Part applies. (emphase ajoutée)

Il s'agit d'une législation à caractère préventif et les mots mis en emphase dans l'une et l'autre version indiquent également que cette prévention doit recevoir une portée très large. La comparaison des deux versions de cette disposition permet également de voir que le mot « liés » du texte français est rendu dans le texte anglais par trois expressions dont « occurring in the course of employment », laquelle accroît la portée des mots « accidents et maladies » ou « accidents and injury ».

Cette même législation stipule d'ailleurs très spécifiquement l'ordre dans lequel les actions de prévention prises en vertu de la loi doivent être envisagées et appliquées :

122.2 La prévention devrait consister **avant tout** dans l'élimination des risques, **puis** dans leur réduction, et **enfin** dans la fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection, en vue d'assurer la santé et la sécurité des employés.

122.2 Preventive measures should consist **first** of the elimination of hazards, then the **reduction** of hazards and **finally**, the provision of personal protective equipment, clothing, devices or materials, all with the goal of ensuring the health and safety of employees.

(emphase ajoutée)

Il est significatif de noter qu'au chapitre des mesures de prévention envisagées par le législateur pour satisfaire aux objets de la loi, les mesures dites matérielles viennent au dernier rang dans l'ordre des priorités. L'interprétation de tout texte de loi, y compris celle de ses dispositions interprétatives ou définitions, est par contre régie par une règle générale qu'énonce la *Loi d'interprétation* à son article 12 comme suit :

12. Tout texte est censé apporter une solution de droit et s'interprète de la manière la plus équitable et la plus large qui soit compatible avec la réalisation de son objet.

Cette règle d'interprétation revêt un sens encore plus important lorsque le texte visé porte sur la protection de la santé et sécurité des personnes.

- [24] Parmi les points que fait valoir M<sup>e</sup> Scott au soutien de son exception déclinatoire de compétence, elle souligne que M. Tremblay n'a pas exercé son droit de refus alors que confronté à un danger immédiat, soit un événement précis qui serait survenu le 5, 6 ou 7 février 2007, date de formulation dudit refus, mais plutôt que ledit refus vise des circonstances qui perdurent depuis un certain temps, ce que le *Code* ne viserait pas. Je reviendrai sur ce point plus loin. Toutefois j'estime qu'il y a lieu dès maintenant de souligner un point que ni l'une ni l'autre des parties n'a discuté lors de l'audience, ou au sujet duquel aucune preuve n'a été présentée, mais dont je peux tenir compte puisque mentionné à l'exposé des faits non-contestés déposé en preuve par les parties. Alors que la preuve, par le biais du rapport d'enquête des agents de santé et sécurité, est à l'effet qu'en 2003, sans précision de date, bien qu'il semble que ce fut autour du 19 septembre 2003, M. Tremblay « a fait l'objet d'une enquête interne qui faisait suite à un grief de harcèlement qui avait été déposé contre lui » que l'intimé présente comme la source des agissements de l'appelant menant à son refus, il ressort de l'exposé des faits non-contestés que M. Tremblay a connu une interruption de services de près d'une année, suite à quoi il est retourné au travail, cette fois chez Air Canada, alors que précédemment employé chez Aéroplan :

« Le 10 septembre 2003, l'appelant s'est prévalu d'un programme de mises-à-pied volontaire, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2003. En novembre 2004, il a été rappelé au travail au centre de réservations Air Canada dans le même poste qu'il occupait chez Aéroplan, soit Agent des Services à la clientèle. »

Je ne dispose d'aucune information qui me permettrait de déterminer si ladite mise-à-pied, même volontaire, et le retour au travail chez une entité possiblement différente pourrait indiquer un bris d'emploi. Toutefois, il est un fait avéré, soit qu'entre le 1<sup>er</sup> décembre 2003 et novembre 2004, M. Tremblay n'a pas été au travail chez son employeur, quel qu'il soit. Toutefois, je suis d'avis que cette information, cet état de fait, doit être pris en compte relativement à l'argument avancé par M<sup>e</sup> Scott voulant que je n'aie pas compétence puisque la situation invoquée pour justifier le refus perdure depuis un certain temps. S'ajoute à ceci la mention que comporte le rapport des enquêteurs selon laquelle M. Tremblay les aurait informés avoir été au chômage (aucune explication n'est donnée à savoir s'il s'agit d'une période différente de celle mentionnée ci-dessus), pour ensuite avoir constaté à son retour au travail que les rumeurs sur son compte continuaient de circuler et de grandir.

- [25] En Septembre 2000, des modifications considérables ont été apportées à la Partie II du *Code*. Ainsi, la définition du terme « danger » a été modifiée, identifiant un danger en termes de *situation, tâche ou risque (texte Anglais : hazard, condition, activity)*, par opposition à *risque ou situation (hazard, condition)* dans l'ancienne définition, et précisant que l'un ou l'autre des trois pouvait être actuel ou éventuel, contrairement au seul caractère actuel sous l'ancienne définition, et ajoutant que les effets, ie. une blessure ou une maladie, n'avaient pas à être immédiats, en autant que ladite situation, tâche ou risque pouvait causer ses effets avant de pouvoir être corrigée, modifiée ou écartée. La

définition se lit comme suit, en commençant par celle antérieure aux modifications de 2000 :

« danger »: Risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédiée.

“danger”: means any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the hazard or condition can be corrected.

La définition modifiée se lit comme suit:

« danger »: Situation, tâche ou risque—existant ou éventuel—susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade—même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats--, avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.

“danger” means any existing or potential hazard or condition or any current or future activity that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected, or the activity altered, whether or not the injury or illness occurs immediately after the exposure to the hazard, condition or activity, and includes any exposure to a hazardous substance that is likely to result in a chronic illness, in disease or in damage to the reproductive system.

Puisque le terme « danger » est omniprésent dans la législation, et même plus particulièrement au chapitre de la procédure et du droit de refus, il est évident que les modifications apportées à la définition du terme doivent entrer en compte dans l'interprétation de l'ensemble de la législation. Il importe de mentionner également que l'emploi des mots « notamment » et « includes » dans la définition en rapport avec des circonstances susceptibles d'avoir des effets à long terme sur la santé indique que le législateur ne voulait pas limiter ou restreindre ces circonstances à la seule exposition à une substance dangereuse.

- [26] Tout comme pour la définition de « danger », le paragraphe 128(1), lequel établit le droit de refus et les circonstances de son exercice, a été modifié par l'introduction de la notion de « tâche » (en anglais : activity) pouvant constituer un danger, avec comme résultat que l'alinéa (b) (« il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu » - « a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee ») doit être interprété comme ne se rapportant aucunement au concept de tâche ou encore à l'utilisation ou au fonctionnement d'une machine ou d'une chose, lesquels sujets sont visés spécifiquement par les alinéas (a) et (c) de la disposition. Le paragraphe 128(1) antérieur aux modifications de 2000 se lit comme suit :

128(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, ou de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

- (a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé ;
- (b) il y a danger pour lui de travailler dans le lieu.

128(1) Subject to this section, where an employee while at work has reasonable cause to believe that

- (a) the use or operation of a machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee, or
- (b) a condition exists in any place that constitutes a danger to the employee,

the employee may refuse to use or operate the machine or thing or to work in that place.

En comparaison, la version modifiée de cette même disposition stipule :

128(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon les cas :

- (a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé ;
- (b) **il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu ;**
- (c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

128(1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee, while at work has reasonable cause to believe that

- (a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;
- (b) **a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee;** or
- (c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.

Cette modification vient à mon avis renforcer la capacité de cet alinéa (b) de porter sur des conditions au milieu de travail autres que des conditions matérielles.

- [27] Ceci étant dit, l'objet central de la législation, tel qu'énoncé à l'article 122.1 se traduit par un ensemble d'obligations pour les parties au milieu de travail, obligations dont le respect ne peut se dissocier de l'exercice du droit de refus et dont la teneur, la formulation, est entièrement pertinente à la compréhension de l'étendue de ce droit. Ainsi, l'article 124 établit une obligation générale pour l'employeur de « veiller à la protection de ses employés en matière de santé et sécurité au travail ». Fait à noter, le législateur n'a pas cru bon d'apporter quelque restriction limitative à cette obligation, si ce n'est la santé et la sécurité **au travail**, si tant est-il qu'on puisse qualifier ces mots de restriction dans le cadre d'une législation visant à prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi. Sous le couvert de cette obligation générale (article 125: « dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124... »), la législation énonce un certain nombre d'obligations plus spécifiques tant pour l'employeur que pour les employés, dont la substance de certaines, étant donné la nature des prétentions soulevées par le refus de travail de M. Tremblay, à savoir des rapports interpersonnels générateurs de risques pour sa santé psychologiques, apparaissent comme plus pertinentes pour illustrer que l'intention du législateur était que le *Code* offre une protection pouvant aller au-delà des seules conditions matérielles du lieu de travail.
- [28] Ainsi, l'alinéa 125(1)(p) oblige tout employeur visé par le *Code* à veiller à ce que les employés puissent entrer dans le lieu de travail, en sortir et y demeurer en sécurité. L'alinéa 125(1)(y) précise pour sa part l'obligation de veiller à ce que la santé et la sécurité des employés ne soient pas mises en danger par les activités de quelque personne admise dans le lieu de travail. Il importe de préciser que contrairement à la définition de « danger » où la version française rend le mot anglais « activity » par « tâche », dans cet alinéa, les mots « activités » et « activities » sont employés, laissant à penser que cette disposition vise plus que seulement les tâches du travail. Enfin, l'alinéa 125(z.16) requiert l'employeur de prendre les mesures pour prévenir et réprimer la violence dans le milieu de travail. Il est vrai que certaines de ces dispositions nécessitent pour leur application que des mesures réglementaires soient en place, ce qui n'est pas le cas pour l'alinéa 125(z.16). Cependant j'en fait mention uniquement pour démontrer que le législateur a envisagé une application allant au-delà des seules conditions matérielles du lieu de travail.
- [29] Au vu de tout ce qui précède, M<sup>e</sup> Scott fonde sa contestation de la compétence de l'agent d'appel à instruire la présente affaire sur trois points.
- [30] Premièrement, elle avance que le *Code* ne prévoit pas l'exercice du droit de refus dans le cas de situations ou circonstances qui existent depuis un certain temps puisque le recours au refus constituerait une mesure d'urgence visant des situations où un employé est ou perçoit être confronté à un danger immédiat, et où la situation constituant le danger est imminente. Accepter cette position équivaldrait, à mon avis, à ignorer le sens évident des modifications apportées à la définition de « danger », laquelle, tel que discuté précédemment, désigne ou définit « danger » en termes de *situation, tâche ou risque existant ou éventuel* (existing or potential). Cette approche est d'ailleurs confirmée par M<sup>me</sup> la juge Gauthier dans la décision de la Cour fédérale *Verville c. Canada (Service correctionnel)*, (2004 CF 767) en ces termes (par.31 et 32) :

Ainsi que l'expliquait récemment la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt Canada (Procureur général) c. Fletcher, 2002 CAF 424, [2003] 2 C.F. no 475(C.A.), le *Code* antérieur à la modification visait à garantir que les tâches immédiates n'exposeraient pas un employé à une situation dangereuse. « C'est la protection à court terme de l'employé qui est en jeu » (paragraphe 18 de l'arrêt Fletcher).

Avec l'ajout de mots tels que « potential » (dans la version anglaise) ou « éventuel » et « tâche », le *Code* ne se limite plus à la situation factuelle qui a cours au moment où l'employé refuse de travailler.

- [31] Il est donc évident que la nouvelle définition, laquelle est indissociable de l'exercice du droit de refus, ne comporte pas cette notion d'urgence. J'ajouterai qu'il est également erroné de prétendre que le *Code* et les dispositions visant le refus ne s'appliquent pas à des cas où les raisons invoquées pour justifier de refuser de travailler existent depuis un certain temps, de prétendre en somme que l'employé qui refuse doit le faire immédiatement lorsque des situations ou circonstances qui peuvent fonder un refus surviennent. Il est important de noter que le *Code* vise non seulement à prévenir des blessures, mais également des maladies liées à l'emploi (occurring in the course), lesquelles peuvent prendre un certain temps à se manifester ou à atteindre un degré de gravité suffisant pour que celui qui en est atteint estime approprié, ie. qu'il a un motif raisonnable, de recourir au refus de travail. Dans l'affaire *Verville* mentionnée ci-dessus, M<sup>me</sup> la juge Gauthier opine d'ailleurs dans le même sens en ces termes :

... Comme il est indiqué dans l'affaire Martin, précitée, la blessure ou la maladie peut ne pas se produire dès que la tâche aura été entreprise, **mais il faut plutôt qu'elle se produise avant que la situation ou la tâche ne soit modifiée.**

- [32] Il importe également d'ajouter sur ce point que le droit de refuser de travailler accordé par le *Code* est un droit personnel conféré à l'employé, et dont l'exercice n'est soumis à aucune condition d'exercice dans le temps. Ainsi donc, le moment d'initier la procédure de refus appartient à l'employé qui estime qu'il a une raison de le faire, ce que le *Code* énonce par les mots « motifs raisonnables de croire », et ce même si les conséquences liées au motif du refus existent déjà à ce moment. La question du caractère raisonnable des motifs et l'impact du délai à recourir au droit de refus sont des questions qui vont à la substance, au mérite du refus et non à la question de la compétence à instruire l'appel. J'ajouterai qu'en regard de l'objet du *Code*, soit la « prévention des maladies liées à l'occupation d'un emploi », et acceptant qu'une maladie peut évoluer à travers différents niveaux de gravité et de conséquences, interpréter les dispositions du *Code* ouvrant droit au refus comme ne visant uniquement qu'à prévenir la survenance des conséquences, telle la maladie, de la situation invoquée comme fondant le refus, et non pas leur aggravation ou continuation, constituerait une interprétation par trop restrictive, contrairement à la disposition de la *Loi d'interprétation* mentionnée précédemment et qui veut que « tout texte ... s'interprète de la manière la plus équitable et la plus large qui soit compatible avec la réalisation de » l'objet de la législation.

- [33] Le deuxième point que fait valoir M<sup>e</sup> Scott au soutien de sa position veut que les circonstances de la présente affaire et le conflit au travail ne constituent pas un danger au sens du *Code*, en ce sens que la législation vise des situations où le danger perçu par un employé doit émaner d'une machine, d'un objet ou d'un milieu **matériel** de travail, ce qui exclurait la situation interpersonnelle et conflictuelle invoquée par M. Tremblay. Ainsi M<sup>e</sup> Scott fonde cette conclusion sur le sens donné au mot « situation » dans la définition française de « danger » par la Commission des relations de travail dans la fonction publique dans sa décision *Bliss* rendue sur la base de la législation telle qu'elle se lisait avant 2000, donc avant les modifications apportées tant à la définition du terme « danger » qu'à l'article 128 établissant le droit de refus.
- [34] Or, dans un premier temps, il importe de noter de nouveau que suite aux modifications importantes apportées à la législation, il est clair que le *Code* ne vise pas seulement des conditions matérielles. Qu'il suffise de mentionner l'obligation faite à l'employeur de prendre des mesures pour prévenir et réprimer la violence. Qui plus est, l'obligation générale faite à l'employeur par l'article 124 est suffisamment large à mon avis pour englober la prévention de circonstances telles que celles invoquées par l'appelant en l'instance, surtout à la lumière de certaines obligations spécifiques faites à l'employeur et dont j'ai fait mention précédemment.
- [35] La définition du terme « danger » comporte le mot « situation » dans sa version française et « condition » en anglais. Or M<sup>e</sup> Scott fonde également son argumentation sur ce deuxième point sur la décision *Boivin c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, par la même Commission mentionnée dans le paragraphe précédent, laquelle siégeait en examen d'une plainte déposée en vertu de l'article 133 du *Code* à l'encontre de mesures prises contre un employé pour avoir exercé un droit prévu par le *Code*, en l'espèce avoir refusé de travailler. Dans cette décision rendue après les modifications au *Code*, la Commission déclare « je ne crois pas que le régime du *Code* nous permette de considérer le stress comme « un risque existant ou éventuel » où il l'entend. Je ne crois pas que le stress puisse être considéré comme une « situation » au sens du *Code* ». Or les mots « situation » ou « condition » ne sont pas définis dans la Loi et donc il importe en premier lieu de chercher le sens qui leur est donné dans les dictionnaires. Le dictionnaire *Petit Robert* définit « situation » comme « l'ensemble des circonstances dans lesquelles une personne se trouve ». Le *Canadian Oxford Dictionary* définit pour sa part « condition » comme suit : « circumstances, especially those affecting the functioning or existence of something ». À mon avis, le sens de « situation » est suffisamment large pour inclure la situation invoquée par M. Tremblay. Il est important de mentionner ici que le texte français de l'alinéa 128(1)(b) ne comporte pas le mot « situation » (on y stipule uniquement qu'il est « dangereux ») alors que le texte anglais comporte le mot « condition » qu'on retrouve à la définition de « danger », et donc qui doit recevoir le même sens. Cependant, compte tenu du contexte, j'interprète le texte français de l'alinéa comme s'il comportait le mot « situation » et se lisait « la situation prévalant dans le lieu de travail est dangereuse pour l'employé ».
- [36] Je ne peux souscrire à une interprétation qui assimilerait le « stress » à « risque », fut-il existant ou éventuel, ou à « situation », comme le fait la Commission dans sa décision *Boivin*. À mon avis, ce ne sont ni le stress, ni l'impact ou la maladie psychologique qui

doivent être associés au facteur de danger, mais bien les circonstances dans lesquelles l'employé se trouve qui résultent en stress ou maladie psychologique. Le stress ou la maladie doivent être vus comme la résultante de la situation et non pas *la* situation. Aux termes de la Loi, il est important de se rappeler que le « danger » ne se définit pas uniquement par les conséquences d'une situation, mais plutôt par la corrélation de la situation, tâche ou risque avec les conséquences qu'il ou elle entraîne ou est susceptible d'entraîner, opinion que partage la Commission lorsqu'elle déclare :

La lecture de la définition de « danger » m'amène à conclure que, pour qu'on puisse considérer qu'une situation est dangereuse, il faut établir un rapport entre elle et le risque que ce danger cause des blessures à une personne ou la rende malade. Si c'est le cas, l'employeur a l'obligation de corriger la situation avant que l'employé ne retourne au travail.

L'agent d'appel Malanka dans la décision d'appel *M. Dawson c. Postes Canada et al.* (décision 02-023) tient en fait le même discours lorsqu'il affirme, en confirmation des propos de l'agent de santé et sécurité dont il révisait les conclusions, et je paraphrase : « en vertu du *Code*, on peut tenir compte de la condition physique (autisme de M<sup>me</sup> X) lorsqu'il s'agit de déterminer un danger lié à (...) la situation dans le milieu de travail ».

Toutefois, la Commission poursuit comme suit dans *Boivin* :

Il s'agirait donc plutôt de l'obligation pour lui de conserver des substances dangereuses dans des conditions adéquates que de celle de résoudre des problèmes de stress en milieu de travail.

À mon avis, cette affirmation ne trouve pas fondement dans la Loi lorsque le texte est pris dans son ensemble tel que modifié. En outre, il importe de mentionner que l'instruction par un agent d'appel d'un appel déposé aux termes de l'article 146, lequel vise en réalité à examiner la décision d'un agent de santé et sécurité en procédant *de novo*, est bien différente de la considération par la Commission supra d'une plainte logée aux termes de l'article 133, et donc une décision de cette dernière n'offre qu'une autorité persuasive très limitée. Je suis renforcé dans cette conclusion par les dires même de la Commission dans sa décision *Boivin*, alors que comparant ce que la Loi lui permettait de faire selon les dispositions antérieures aux modifications de 2000 et postérieurement auxdites modifications, elle déclare :

Toutefois, ces dispositions ont été modifiées en Juin 2000, de sorte que la Commission n'a plus compétence pour examiner une décision d'un agent de sécurité. Sa compétence est désormais définie à l'article 133 de la Partie II du *Code*, qui ne l'autorise pas à examiner les décisions des agents de sécurité, puisque cette responsabilité incombe désormais à DRHC.

Il importe de préciser que ce qui est entendu par « DRHC » ci-dessus, ce sont les agents d'appel désignés par le Ministre du travail.

[37] Comme troisième point, M<sup>e</sup> Scott fait valoir que la situation invoquée par M. Tremblay pour justifier son recours au refus de travail en est plutôt une afférente à un problème de relations de travail. Elle en prend pour preuve le libellé du refus de M. Tremblay à l'effet « que son refus est une continuité des motifs au soutien d'un grief », donc une question de relations de travail, et que ces motifs « identiques » au grief ont été « *traités* sous une procédure prévue pour régler les problèmes de relations de travail » (souligné ajouté). Je comprend de cette affirmation que la position de M<sup>e</sup> Scott est à l'effet que si pour les mêmes circonstances et motifs, on s'est prévalu d'un recours en vertu d'une procédure, on ne peut se prévaloir d'une procédure différente fondée sur les mêmes motifs lorsque la première tentative n'a pas donné les résultats escomptés par celui qui s'en est prévalu.

[38] Il est une précision qu'il importe de faire dès maintenant. La Partie II du *Code* n'a pas comme but de régler ou traiter des questions ou situations purement de relations de travail. Toutefois, une question ou situation impliquant des problèmes de relations de travail n'exclut pas par définition le recours au droits conférés par la Partie II du *Code* si la situation est susceptible de causer à un employé une maladie ou une blessure, ce qui aurait pour l'heure de l'identifier à une situation de danger. Il est exact toutefois de faire valoir que si un premier recours dont on se serait prévalu en vertu d'un régime particulier n'apporte pas les résultats escomptés, on ne peut invoquer les mêmes motifs au soutien d'un nouveau recours en vertu d'un régime différent pour tenter d'obtenir le résultat escompté initialement.

[39] Ceci étant, il ne suffit pas d'affirmer que tel est le cas et que la situation invoquée pour refuser de travailler a déjà été traitée « sous une procédure prévue pour régler les problèmes de relations de travail », en l'instance un grief. Il est nécessaire d'en faire la preuve, à tout le moins une preuve minimale. Or, en l'instance la seule information qui m'a été transmise à ce sujet, laquelle n'a pas été contestée, provient du rapport des agents enquêteurs déposé en preuve, lequel précise :

Suite à l'enquête, Monsieur Tremblay a déposé un grief de harcèlement qui a été retiré en 2005. Monsieur Parisien (superviseur) a expliqué que le grief de harcèlement qui avait été déposé par Monsieur Tremblay avait été retiré parce que ce dernier avait fait affaire avec un avocat pour le représenter dans cette affaire. Le syndicat aurait alors cessé de représenter Monsieur Tremblay. Ceci expliquait pourquoi le grief de Monsieur Tremblay n'avait pas été traité par le médiateur qui était intervenu lorsque Air Canada avait été placé sous la Loi de la protection contre la faillite.

[40] Au vu de ce qui précède, il m'apparaît évident que la situation invoquée par M. Tremblay pour fonder son grief, en prenant pour acquis, puisqu'on ne m'en a donné aucune explication ou description, qu'il s'agissait de la même qu'il a invoquée pour fonder son refus de travail, n'a pas été traitée sous une procédure prévue pour régler les problèmes de relations de travail. Conséquemment, il m'apparaît difficile, sinon impossible, d'accorder quelque poids à l'argument avancé. J'ajouterai, en regard des « considérants » énoncés dans le rapport des enquêteurs, lesquels ont été cités précédemment, que je ne considère pas que le fait que M. Tremblay ait déposé auprès du Conseil canadien des relations industrielles une plainte à l'endroit de son syndicat pour représentation

inadéquate ou insatisfaisante, comme ayant un impact quelconque sur la nature de son recours en appel et puisse permettre de le qualifier de problème de relations de travail. À mon avis, le litige qui peut opposer l'appelant à son syndicat n'est aucunement pertinent à l'affaire qui nous occupe, puisqu'il vise la relation du syndiqué avec son syndicat et non pas le rapport de l'employé avec son employeur relativement au lieu de travail et aux conditions y prévalant, et il ne l'était pas plus lorsque les agents de santé et sécurité ont été appelés à intervenir à ce dossier lors de la formulation du refus de travail.

- [41] Compte tenu de ce qui précède, les arguments présentés par M<sup>e</sup> Scott au soutien de son exception déclinatoire ne sont pas reçus. Qui plus est, je suis d'avis, pour toutes les raisons formulées précédemment, que j'ai compétence pour instruire cet appel.
- [42] En prévision de cette conclusion, M<sup>e</sup> Scott avait également indiqué qu'à son avis, si je devais décider d'exercer juridiction, l'intimé(e) était d'avis que cet appel devait être rejeté sur une base sommaire, puisque la prépondérance de preuve permettrait de conclure à l'absence d'une situation de danger au sens du *Code*.
- [43] Je dois dire qu'une telle affirmation me laisse quelque peu perplexe puisque la seule preuve obtenue à ce jour se résume au dépôt du rapport des enquêteurs et au témoignage de l'agent de santé et sécurité Gallant relativement à son enquête et au rapport auquel elle a donné lieu. Or il m'apparaît important de noter de nouveau le fait que l'agent d'appel agit « de novo », c'est-à-dire comme s'il n'y avait pas eu enquête, et donc doit examiner l'affaire telle qu'elle se présentait au moment du refus, l'appel étant en fait une contestation des conclusions auxquelles sont arrivés les agents enquêteurs. Or, en l'instance, si je devais accepter la position de l'intimé(e), ceci équivaldrait à me fonder uniquement sur les éléments obtenus par les agents enquêteurs dont les conclusions font l'objet de l'appel, ne donnant pas ainsi l'occasion à l'appelant de présenter les preuves qu'il a indiqué vouloir présenter. Je ne vois pas comment on pourrait ainsi parler de prépondérance de preuve quand en fait ni l'appelant, ni l'intimé(e) n'ont encore présenté ou eu l'occasion de présenter de preuve au soutien de leur position respective relativement à la question en appel. En somme donc, rendre une telle décision sur l'unique foi du dossier tel que constitué à ce jour m'apparaît prématuré, sinon contraire à l'obligation que j'ai d'accorder à l'appelant l'opportunité de présenter sa cause et à toutes les parties d'être entendues.
- [44] Eu égard à tout ce qui précède, ma décision est donc de procéder à entendre l'appel au fond.

---

Jean-Pierre Aubre  
Agent d'appel